

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang bergerak di berbagai bidang pada dasarnya berusaha agar seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Berkaitan dengan hal tersebut, manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan secara seksama mengenai promosi, keselamatan, kesejahteraan, kinerja, pendidikan dan pelatihan, serta tunjangan untuk para karyawan, karena perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan tanpa adanya peran dari karyawan. (Mangkunegara, 2001)

Hubungan antara karyawan dan perusahaan pada dasarnya merupakan hubungan timbal balik. Di satu sisi, karyawan bekerja dengan memberikan segala yang dimiliki seperti tenaga, ide, dan pengetahuan kepada perusahaan di tempat mereka bekerja. Di sisi lain karyawan menerima penghargaan atas pekerjaan yang dijalankannya. *Reward* atau penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk imbalan balas jasa atas kinerja mereka. (Nitisemito, 2002)

Ada berbagai bentuk penghargaan karyawan, mulai dari yang sangat sederhana seperti tersenyum atau pujian dari atasan, sampai yang berbentuk uang, seperti kenaikan gaji, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan

yaitu tunjangan-tunjangan yang bersifat finansial. Sebagai balas jasa karyawan berbagai penghargaan ini juga dimaksudkan untuk merangsang kinerja karyawan agar bekerja secara maksimal.

Menurut Mangkunegara, (2007) bahwa visi, misi, dan tujuan perusahaan, tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Hal inilah yang mampu memberikan masukan yang baik dan positif bagi perusahaan sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan di bawah rata-rata maka visi, misi, dan tujuan yang ditakutkan akan terhambat dan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Pemberian insentif menurut Handoko, (2001) perusahaan adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan tambahan di luar gaji yang telah ditentukan. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya dapat menentukan permasalahan yang terjadi di Biro SDM Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan tersebut.

Handoko, (2006) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Untuk itu adanya pemberian insentif bagi karyawan dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya yang ada di Kementerian Kelautan dan Perikanan khususnya pada bagian Biro SDM Aparatur.

Proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas

jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. (Simamora, 2001).

Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perusahaan harus fleksibel tidak lagi bersikap kaku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. (Sinambela, 2016)

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dapat disesuaikan dengan skenario strategis bisnis perusahaan, dan rencana induk untuk kepemimpinan (*Human Capital*). Peningkatan kompetensi dari human capital dapat melalui sejumlah program pendidikan dan pelatihan, seperti yang fokus kepada:

1. Pengembangan kepemimpinan;
2. Tujuan strategis perusahaan sesuai dengan skenario dan rencana kerja seluruh unit bisnis perusahaan;
3. Menutup kesenjangan kompetensi antara karyawan.

Individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting.

Sementara itu terbentuknya kementerian kelautan dan perikanan pada dasarnya merupakan sebuah tantangan, sekaligus peluang bagi pengembangan sektor kelautan dan

perikanan Indonesia yang artinya KKP ini menempatkan sektor kelautan dan perikanan sebagai salah satu sektor dalam yang mampu mengantarkan bangsa Indonesia keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan. Ada beberapa alasan pokok yang mendasarinya yaitu :

1. Indonesia sebagai negara kepulauan dengan jumlah pulau 17.508 dan garis pantai sepanjang 81.000 km tidak hanya sebagai negara kepulauan terbesar di dunia tetapi juga menyimpan kekayaan sumber daya alam laut yang besar dan belum dimanfaatkan secara optimal.
2. Selama beberapa dasa warsa, orientasi pembangunan negara ini lebih mengarah ke darat, mengakibatkan sumber daya daratan terkuras. Oleh karena itu wajar jika sumber daya laut dan perikanan tumbuh kedepan.
3. Laju pertumbuhan penduduk serta meningkatnya kesadaran manusia terhadap arti penting produk perikanan dan kelautan bagi kesehatan dan kecerdasan manusia, sangat diyakini masih dapat meningkatkan produk perikanan dan kelautan di masa datang. Kawasan pesisir dan lautan yang dinamis tidak hanya memiliki potensi sumber daya, tetapi juga memiliki potensi bagi pengembangan berbagai aktivitas pembangunan yang bersifat ekstraksi seperti industri, pemukiman, konservasi dan lain sebagainya.
4. Pemberitahuan perubahan nomenklatur departemen kelautan dan perikanan menjadi kementerian kelautan dan perikanan. Perubahan nomenklatur departemen menjadi kementerian. Dengan ditetapkannya peraturan presiden No. 47 Tahun 2009 tentang pembentukan dan organisasi kementerian negara, maka nomenklatur departemen kelautan dan perikanan menjadi kementerian kelautan dan perikanan, sedangkan struktur organisasi pada kementerian kelautan dan perikanan tidak mengalami perubahan.

Malthis, (2006) motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap

kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Nitisemito, (2004) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sedarmayanti, (2009) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sofyandi, (2008) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan.

Ruky, (2010) kinerja karyawan merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2005) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Islam mengajarkan kepada umatnya bahwa kerja bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki saja tetapi untuk menghidupi diri dan keluarga, dengan mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan. Sebagaimana dalam agama Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap profesional

dalam segala jenis pekerjaannya. Dalam bekerja harus dilandasi dengan ketakwaan, ikhlas dalam menghadapi segala aktivitas pekerjaan, serta memiliki motivasi atau niat yang baik dengan mengharapkan ridha Allah SWT.

Selain itu, dalam melakukan pekerjaan harus memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, amanah dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya, serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya. Dengan begitu, apapun jenis kegiatan atau aktivitas yang dikerjakan diharapkan akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Sebagaimana firman Allah SWT pada Qs Al-Imran 57

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”. (QsAl-Imran (3):57).

Maksud ayat diatas Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja dengan cara yang sesuai ajaran Islam. Pemimpin perusahaan akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Bekerja dalam suatu pekerjaan dapat dikategorikan sebagai perbuatan amal saleh apabila ditunaikan sesuai dengan ajaran islam.

Berdasarkan latar belakang bahwa penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjauan Menurut Pandangan Islam (Studi Empiris Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan)”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi di Biro SDM Aparatur ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan ?
6. Bagaimana Pandangan Islam mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui Pandangan Islam mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan .

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak :

1. Instansi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan teori sumber daya manusia. Khususnya pada perusahaan agar dapat memberikan kepuasan kerja yang baik bagi karyawannya untuk mencapai kompetensi sosial yang baik serta kepemimpinan yang mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan pada perusahaan.

## 2. Instansi Akademik Universitas Yarsi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan berkonsentrasi dibidang sumber daya manusia. Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## 3. Manfaat Teoritis

a. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi pihak yang membutuhkan terutama bagi penelitian sejenis.

b. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada kementerian kelautan dan perikanan bagian Biro SDM Aparatur dalam mengatasi permasalahan yang ada.